Steenwijkerland

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Steenwijkerland.

Nr. 87396

30 juni

2016

Sociaal Statuut gemeente Steenwijkerland

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Steenwijkerland;

gelet op:

- de Gemeentewet, met name artikel 160, 1e lid onder c, alsmede op het Algemene Mandaatbesluit;
- de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25;
- de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR - UWO) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) met name de artikelen 8:3, 8:5, 8:6, 8:8, 12:1:5, 12:2, en hoofdstuk 10d.

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg van d.d. 31-03-2016 besluit vast te stellen het Sociaal Statuut van de gemeente Steenwijkerland

Algemene toelichting op de tekstbepalingen.
Het bepaalde in dit Sociaal Statuut kan buiten beschouwing blijven, indien met wederzijdse instemming tussen werkgever en direct betrokken werknemer(s) een oplossing wordt gevonden, c.q. overeenstemming wordt bereikt.

Inhoud

Inleiding

De sociale aspecten bij een reorganisatie zijn verankerd in dit Sociaal Statuut. Een Sociaal Statuut is een reglement met 'spelregels', waar werkgever en werknemer[1] (en hun vertegenwoordigers) zich aan committeren. Het Sociaal Statuut bestaat onder andere uit procedurele bepalingen, de rechten en plichten van werkgever en werknemers (bij reorganisatie), mobiliteit bevorderende bepalingen en eventuele afbouw, garantie of compensatie van arbeidsvoorwaarden. Het Sociaal Statuut kent drie doelstellingen:

1. Het garanderen van een zorgvuldige procedure met voldoende inspraakmogelijkheden voor betrokkenen;
2. Het vooraf scheppen van duidelijkheid voor het bestuur, het management en adviseurs over de spelregels die zij moeten hanteren;

3. Het vooraf scheppen van duidelijkheid voor werknemers over de eventuele gevolgen van toekomstige organisatieveranderingen voor hun rechtspositie.

Elke organisatieverandering is uniek. Daarom is een algemeen geldend Sociaal Statuut niet in alle gevallen voldoende. Ingrijpende reorganisaties kunnen immers specifieke sociale gevolgen met zich meebrengen, die een regeling op maat verdienen. Het zal daarom soms nodig zijn om op basis van het algemeen geldend Sociaal Statuut een aanvullend Sociaal Plan voor een specifieke reorganisatie op te stellen.

[1] Dit Sociaal Statuut is ook van toepassing op medewerkers van de griffie.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1. Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

• Boventallig verklaarde werknemer:
de werknemer in dienst van de gemeente die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die niet is herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.

• CAR – UWO:
collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten.

• Functie:
het geheel van werkzaamheden dat de werknemer volgens afspraken met de leidinggevende verricht.

• Functiehuis:
het geheel van stamfuncties, dat in het college van burgemeester en wethouders is vastgesteld.

• Geschikte functie:
een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de werknemer bereid is te vervullen.

• GO:
de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR - UWO.

• Herplaatsen:
het plaatsen van een werknemer in een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie.

• Herplaatsingscommissie:
de commissie bedoeld in artikel 4:1 van dit Statuut.

• OR:
de Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden.

• Passende functie:
een functie binnen of buiten de organisatie waarin de werknemer gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.

• Personele gevolgen:
gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken werknemer.

• POP:
persoonlijk ontwikkelingsplan waarin afspraken worden gemaakt in het kader van de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer.

• Privatisering:

wijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij.

• Publiekrechtelijke taakoverheveling:
wijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.

• Remplaçant:
de geplaatste of (potentieel) te plaatsen werknemer, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde werknemer krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde werknemer alsnog te kunnen plaatsen.

• Reorganisatie:
een belangrijke inkrimping van de formatieomvang, een belangrijke wijziging van het organogram en/of een belangrijke wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie.

• Salaris:
het voor de werknemer geldende bedrag van de aan de werknemer toegekende schaal als bedoeld in hoofdstuk 1 en 3 van de CAR - UWO.

• Salarisperspectief:
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de werknemer, inclusief die van de mogelijke uitloopschaal, en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

• Sociaal plan:
nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een reorganisatie.

• Stamfunctie:
generieke omschrijving van verantwoordelijkheden en bevoegdheden in relatie tot een van de binnen de organisatie vastgestelde groepen van functies.

• Toelage:
de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de CAR - UWO.

• Uitwisselbare functie(s):
1. functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd;
2. een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de werknemer voor de reorganisatie heeft vervuld.

• Werkgever:
het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Steenwijkerland.

• Werknemer:
hij/ zij, die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn, alsmede hij/zij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan, zoals bedoeld in de CAR-UWO.

Artikel 1:2. Werkingssfeer

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op bij een reorganisatie in de gemeentelijke organisatie (inclusief privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling), niet zijnde een reorganisatie als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

Artikel 1:3. Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot een reorganisatie
1. Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie.
2. Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten tot de inrichting van de onderdelen van de hoofdstructuur, tenzij in de mandaatregeling anders is bepaald.

Artikel 1:4. Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele werknemer
Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van werknemers, tenzij in de mandaatregeling anders is bepaald.

Hoofdstuk 2. Procedurele bepalingen

Artikel 2:1. Onderzoek naar een reorganisatie

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid van een reorganisatie te onderzoeken, worden de OR en de betrokken werknemers hier in een vroegtijdig stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de OR zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De werknemers en de OR worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming gezonden aan de OR en het GO.

Artikel 2:2. Extern advies
Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de reorganisatie extern advies te vragen, wordt de OR om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3. Overleg over de personele gevolgen en maatregelen
1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een reorganisatie met personele gevolgen, wordt in het GO overleg gevoerd over de regels als bedoeld in art. 12.1.5, tweede lid onder a en b van de CAR – UWO. De personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen worden besproken.
2. Als het GO van mening is, dat de reorganisatie zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt, dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het GO overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het GO kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4. Advies OR over een reorganisatie
1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de reorganisatie, wordt de OR schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het door het college van burgemeester en wethouders te nemen besluit.

Artikel 2:5. Taakverdeling tussen OR en GO
Ten aanzien van de medezeggenschap van werknemers en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van reorganisatie aan bod komen, door een orgaan worden behandeld[2].

[2] Inspraakmogelijkheden bij een reorganisatie is beschreven in bijlage 1.

Artikel 2:6. Kennisgeving en uitvoering besluit
1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het GO, de OR en de betrokken werknemers. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de OR, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot reorganisatie wordt in dat geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de OR van het besluit in kennis is gesteld conform artikel 25, 6e lid van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3. Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid

Artikel 3:1. Werkingssfeer hoofdstuk
Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing bij een reorganisatie.

Artikel 3:2. Werkgelegenheid bij een reorganisatie
Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van reorganisatie, tenzij:
1. Tevoren in het GO is overeengekomen dat gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn.

2. Er sprake is van het gestelde in artikel 7:1 van dit Sociaal Statuut.
3. Het bepaalde in lid 1 heeft betrekking op de ontslaggronden als genoemd in de CAR-UWO onder artikel 8:3.

Artikel 3:3. Herplaatsing [3]

[3] Het proces dat in dit en de volgende artikelen wordt beschreven is schematisch weergegeven in bijlage 2.

Artikel 3:3:1. Overzicht beschikbare taken / functies
1. Voor aanvang van de herplaatsingsprocedure wordt een overzicht gemaakt van alle functies in de nieuwe organisatie. Dit overzicht bevat naast de generieke beschrijving van het betreffende stamprofiel, de functievereisten, de functieomvang en de salarisindicatie.
2. Het functieboek wordt minimaal twee weken voor aanvang van de herplaatsingsprocedure aan alle werknemers ter kennis gebracht.

Artikel 3:3:2. Belangstellingsregistratie
1. Voordat herplaatsingsbesluiten worden genomen, wordt de betrokken werknemer middels een reflectieformulier in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal 3 functies (waarbij minimaal één uitwisselbare functie) kenbaar te maken.
2. Op het reflectieformulier is voor de werknemer tevens ruimte om aan te geven of hij om een gesprek met de herplaatsingscommissie ad. artikel 4:1 verzoekt.
3. Op het reflectieformulier is voor de werknemer tevens ruimte om aan te geven of hij eventueel gebruik wenst te maken van het flankerend beleid ad. hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut.

Artikel 3:3:3. Uitgangspunten voor herplaatsing
1. Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.
2. Bij een reorganisatie geldt ten aanzien van de herplaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt ‘mens volgt werk’. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat werknemers worden geplaatst in een met de oude functie vergeleken uitwisselbare functie.
3. Wanneer het ‘mens volgt werk-uitgangspunt’ niet kan worden toegepast, geldt dat in eerste instantie wordt geplaatst in een passende functie en wanneer ook deze niet voorhanden is, in een geschikte functie.

Artikel 3:3:4. Afspiegeling
In het geval waarin het aantal te herplaatsen werknemers het aantal beschikbare functies overtreft, wordt bij de herplaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 3.3.5.

Artikel 3:3:5. Uitgangspunten afspiegeling
1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3.3.3, lid 3 wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
   - de geschiktheid van de werknemer voor een functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
   - de voorkeur van de werknemer voor bepaalde functies;
   - het type dienstverband van de werknemer.

2. De werknemer is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

3. Indien voor meerdere werknemers het type dienstverband gelijk is en indien die werknemers hun voorkeur voor een bepaalde functie uitgesproken hebben en indien die bepaalde functie voor al deze werknemers uitwisselbaar, passend of geschikt is, wordt de volgende herplaatsingsvolgorde gehanteerd:
   - werknemers van 35 en ouder met een dienstverband van minder dan 40 jaren, te beginnen met hen met de meeste (overheids-)dienstjaren;
   - werknemers die de leeftijd van 35 jaar nog niet bereikt hebben, te beginnen met hen met de meeste (overheids-)dienstjaren;
   - werknemers die 40 of meer jaren in overheidsdienst werkzaam zijn, waarbij jongeren in leeftijd voor ouderen gaan;
   - werknemers die geen overwegend bezwaar hebben om in een andere functie herplaatst te worden of in aanmerking willen komen voor flankerend beleid gericht op het verlaten van de organisatie.

Artikel 3:3:6. Herplaatsingsvolgorde

Toepassing van het artikel 3:3:4 genoemde afspiegeling leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangorde van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die *niet* konden worden herplaatst gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

Artikel 3:3:7. Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een uitwisselbare en of passende functie die hem is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de werknemer na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een uitwisselbare of passende functie kan het college van burgermeester en wethouders overgaan tot ontslag.

Artikel 3:3:8. Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid

1. Remplacantenregeling: Werknemers die geplaatst zijn - of zullen gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde werknemer. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde werknemer in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.
2. Reductie aanstellingsomvang: Werknemers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Artikel 3:4. Boventalligheid

Artikel 3:4:1. Boventallig verklaring
Werknemers die na de herplaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn herplaatst in een uitwisselbare, passende of geschikte functie, worden boventallig verklaard.

Artikel 3:4:2. Inzet boventallig verklaarde werknemers
Boventallig verklaarde werknemers worden met in achtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de -op dat moment- beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente.

Artikel 3:5. Van werk naar werk

Artikel 3:5:1. Doorlopen vwnw-traject

1. Op boventallig verklaarde werknemers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de gemeentelijke rechtspositieregeling van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde werknemers recht op het doorlopen van het 'van werk naar werk-traject'.
2. Werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd -langer dan 2 jaar- die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 3:5:2. Herplaatsing bij boventalligheid

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de werknemer in een functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de werknemer voor de functie.
2. Boventallig verklaarde werknemers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de werknemer met het langste dienstverband voor.

Artikel 3:5:3. Onderbreken vwnw-traject

Wanneer een boventallig verklaarde werknemer voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een uitwisselbare, passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de vwnw-overeenkomst, kan in goed overleg met de werknemer worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.

Artikel 3:5:4. Lager gewaardeerde functie.

Werknemers kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 1 salarisschaal lager.

Artikel 3:6. Mobiliteit bevorderende maatregelen

Artikel 3:6:1. Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de gemeentelijke rechtspositieregeling stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 van die regeling een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit Sociaal Statuut ondersteunen. Zie voor de uitwerking van dit artikel hoofdstuk 6.

Artikel 3:6:2. Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de werknemer toegekend en vastgelegd in een vwnw-contract.

Artikel 3:6:3. Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 3.6.1. genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan werknemers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

Artikel 3:7. Paritaire commissie

Artikel 3:7:1. Taak

1. De op grond van artikel 10d:24 van de van de CAR-UWO ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de ‘van werk naar werk-trajecten’, is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de werknemer kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

Artikel 3:8. Salarisgarantie

De werknemer die wordt herplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, met een lager schaalniveau, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

Artikel 3:9. Functiegebonden toelagen

1. Voor de werknemer die wordt herplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen voor zover deze niet aan de nieuwe functie zijn verbonden.

2. Aan de werknemer, wiens salaris als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelage een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging én de werknemer deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking, anders dan door ziekte of verlof, heeft genoten.

3. De compensatie genoemd in lid 2 kent het volgende verloop: het eerste halfjaar na de overplaatsing ontvangt de werknemer 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van deze toelagen; het tweede halfjaar na de overplaatsing ontvangt de werknemer 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van deze toelagen; het derde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de werknemer 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van deze toelagen; het vierde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de werknemer 25% van de daling van deze bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
4. De perioden genoemd in lid 3 worden met een halfjaar verlengd als de werknemer langer dan tien jaar zonder onderbreking, anders dan door ziekte of verlof, deze toelagen heeft ontvangen.
5. In afwijking van het gestelde in lid 1 tot en met lid 3 van dit artikel behouden werknemer van 55 jaar en ouder, die langer dan tien jaar zonder wezenlijke onderbreking, anders dan door ziekte of verlof, de toelage hebben genoten, hun functiegebonden toelagen.
6. De in lid 2 tot en met lid 4 bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt en hij onmiddellijk voor aanvang van die toelage gedurende tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking, anders dan door ziekte of verlof, de functiegebonden toelage heeft genoten, over in een blijvende toelage.
7. De werknemer verliest het recht op zijn oude functie gebonden toelagen voor het deel, dat het aan zijn nieuwe functie verbonden salaris vermeerderd met de nieuwe functiegebonden toelagen én de (afgebouwde) garantie ten aanzien van de oude functiegebonden toelagen bruto hoger is dan het oude salaris vermeerderd met de oude functiegebonden toelagen.

Artikel 3:10. Persoonsgebonden toelagen
De werknemer, die wordt herplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 3:11. Persoonlijk Ontwikkelingsplan
1. De werknemer, die wordt herplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt indien hij dit wenst, de rechten die hem op grond van het met hem overeengekomen Persoonlijk Ontwikkelingsplan zijn toegekend.
2. De werknemer, die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen, die voortvloeien uit zijn Persoonlijk Ontwikkelingsplan.

Artikel 3:12. Aanvullende scholing
De werkgever onderzoekt of het nodig is de werknemer, die is overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

Hoofdstuk 4. Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1. Herplaatsingscommissie
1. Het college van burgemeester en wethouders kan, in overleg met het GO, een herplaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeester en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De herplaatsingscommissie bestaat uit:
   - een lid aangewezen door het college van burgemeester en wethouders;
   - een lid aangewezen door de werknemersdelegaties van het GO;
   - een lid, tevens voorzitter aangewezen door de twee hiervoor genoemde leden.

   Aan de commissie wordt een werknemer van de gemeente Steenwijkerland als ambtelijk secretaris toegevoegd.
3. De herplaatsingscommissie hoort:
   - de werknemer, die daarom verzoekt;
   - de werknemer, waarvoor het voornemen bestaat hem niet op zijn 1e voorkeur te herplaatsen;
   - de werknemer, waarvoor de commissie het wenselijk en/of noodzakelijk acht.

   Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag gemaakt.

4. In voorkomende gevallen kan het college van burgemeester en wethouders, na overeenstemming in het GO, afwijken van de in lid 2 aangegeven samenstelling van de herplaatsingscommissie.

Artikel 4:2. Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college van burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken werknemers.
2. Het college van burgemeester en wethouders informeert de werknemer schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie over zijn herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden. Dit onder meezenden, indien van toepassing, van het(de) verslag(en) van de hem betreffende hoorzitting(en).

Artikel 4:3. Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de werknemer bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn herplaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
2. Het college van burgemeester en wethouders stelt de bedenkingen onverwijld in handen van de herplaatsingscommissie voor nadere overweging van haar herplaatsingsadviezen.
3. De werknemer kan bij indiening van zijn bedenkingen verzoeken om mondeling te worden gehoord door de herplaatsingscommissie. Indien de werknemer dit verzoekt, wordt hij binnen 14 dagen door de herplaatsingscommissie gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk een verslag opgemaakt.

Artikel 4:4. Herplaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit omtrent herplaatsing van de betrokken werknemer eerst nadat heroverweging op grond van bedenkingen van de herplaatsingsadviezen plaats gevonden heeft.
2. De werknemer wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. Dit onder meezenden, indien van toepassing, van het verslag van de hem betreffende hoorzitting. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen, die door de werknemer zijn ingediend.
3. Het besluit in het eerste lid bevat tenminste:
   - de plaats van de werknemer in de nieuwe organisatie;
   - de datum van overgang;
   - de functie welke de werknemer zal gaan vervullen;
   - de aan de functie verbonden (indicatieve) salarisschaal (tevens garantieschaal), alsmede het voor de werknemer geldende salaris, de hem toekomende toelagen en salarisaanspraken;
   - een afweging van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer voor zover van belang bij het besluit.

Artikel 4:5. Functiewaardering

1. Binnen een jaar na de datum van ingang van de reorganisatie wordt de indeling van alle functies in het functiehuis ter vaststelling aangeboden aan het college van burgemeester en wethouders.
2. In overleg met de commissie van GO kan een andere tijdspanne, dan de in lid 1 genoemde termijn, worden bepaald.
3. De terugwerkende kracht is tot aan de datum van de reorganisatie.

Hoofdstuk 5. Privatisering en taakoverheveling

Artikel 5:1. Werkingssfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 5:2. Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken werknemers behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de werknemer van het betreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspra-

ken worden schriftelijk vastgelegd. Voor betrokken medewerkers geldt voor wat betreft herplaatsing in de nieuwe organisatie het principe van artikel 3.3.1 van dit Sociaal Statuut.

3. Betrokken personeelsleden zullen in principe het werk volgen en de gemeente zal salaris en rechtspositie, met inachtneming van een redelijke overgangsperiode – te bepalen in overeenstemming met het georganiseerd overleg - garanderen.
4. Indien het werk, binnen een nader in het GO overeen te komen termijn, niet meer aanwezig is en/of de werknemer wordt bij de nieuwe werkgever schuldloos ontslagen, dan geldt voor die termijn een terugkeergarantie en wordt de betrokken werknemer binnen de gemeentelijke organisatie herplaatst[4].
5. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een werknemer naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor uitwisselbare, passende en/of geschikte functies, die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De werknemer zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.
6. Wanneer blijkt dat voor een of meerdere medewerkers geen plaats is bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, ontstaat boventalligheid en gelden de bepalingen met betrekking van herplaatsing, boventalligheid etc. zoals vastgelegd in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut.

[4] Toelichting bij artikel 5:2 , lid 4 van het Sociaal Statuut (overeengekomen in de vergadering van het georganiseerd overleg d.d. 7 april 2005): De hiervoor (in lid 4 van artikel 5:2) verwoorde garantie heeft het oog op de situatie, dat de nieuwe werkgever in staat van faillissement verkeert of wel, dat de onderneming wordt opgeheven (zonder op te gaan in een andere onderneming).

Artikel 5:3. Sociaal plan

1. Als het GO van mening is, dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het GO.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van werknemer voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:4. Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken werknemer overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt, dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garantie:
   - een netto – netto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
   - werknemer die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 6. Flankerend beleid

Artikel 6:1. Bevordering van interne en externe mobiliteit

Om te bevorderen dat werknemer op een goede en zorgvuldige manier kunnen worden herplaatst primair in de eigen organisatie of, als dat geen oplossing biedt, zo nodig buiten de eigen organisatie, kunnen de volgende bijkomende maatregelen worden genomen:

- arbeidsbemiddeling naar een functie in de eigen organisatie;
- arbeidsbemiddeling naar een functie buiten de eigen organisatie;
- outplacement via een bemiddelingsbureau;
- optimalisering van mogelijkheden op de arbeidsmarkt door gebruik te maken van sollicitatietrainingen;
- studiefaciliteiten, bij- of omscholing, etc.;

- het verlenen van buitengewoon verlof voor sollicitaties én het hanteren van een minimale opzeg-termijn.

Artikel 6:2. Kosten verbonden aan bevordering van mobiliteit
De kosten verbonden aan de bevordering van interne en externe mobiliteit zijn voor rekening van de gemeente.

Artikel 6:3. Functie buiten de gemeentelijke organisatie
1. Indien de werknemer, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. Met het oog op het gestelde in het eerste lid worden tevoren met de betrokken werknemer, onder andere gerelateerd aan de duur van de WW- en bovenwettelijke aansluitende WW-uitkering van de werknemer
(voor zover van toepassing) afspraken gemaakt over:

. a. tot welk niveau en gedurende welke termijn (netto) inkomensgarantie van kracht zijn;
b. welke tegemoetkoming wordt verleend in verband met (tijdelijke) hogere lasten voor woon-werkverkeer, verhuiskosten, extra woonlasten, e.d.;
c. compensatie van een eventuele mindere pensioenvoorziening bij de nieuwe werkgever;
d. een (mogelijke) terugkeergarantie en de termijn voor die garantie;
e. de aard van de vergoeding als bedoeld onder a, b en c van dit artikel (een periodieke uitkering voor bepaalde tijd en/of een afkoopsom).

Artikel 6:4. Starten eigen onderneming
Indien een werknemer overweegt de organisatie te verlaten om een eigen onderneming te starten kan in overleg met de betrokken werknemer worden bezien welke stimulerende maatregelen mogelijk zijn ter ondersteuning van dit voornemen.

Artikel 6:5. Terugbetalingsverplichtingen
Een werknemer, die als gevolg van een doorgevoerde reorganisatie of als gevolg van een doorgevoerde privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling eervol ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit het Persoonlijk Ontwikkelingsplan, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof, dit met uitzondering van de door betrokken werknemer bij de werkgever aangegane hypothecaire leningen.

Hoofdstuk 7. Ongeschiktheid voor de functie

Artikel 7:1. Herhaald aanbod
1. Aan de werknemer, die is herplaatst en binnen 18 maanden naar het oordeel van het college van burgemeester en wethouders ongeschikt of onbekwaam blijkt te zijn voor de dan vervulde functie, wordt met in acht neming van de strekking van dit Sociaal Statuut een hernieuwd plaatsingsaanbod gedaan inclusief het gestelde in de art. 6:4 en 6:5.
2. Indien binnen eenzelfde tijdsperiode opnieuw ongeschiktheid blijkt, kan op basis van de vigerende rechtspositie alsnog eervol ontslag worden verleend.
3. De ongeschiktheid of onbekwaamheid in de zin van dit artikel moet blijken uit een doorlopen traject van functioneringsgesprekken en personeelsbeoordeling.

Hoofdstuk 8. Bezwaar en beroep

Artikel 8:1. Bezwarenprocedure
1. De werknemer kan binnen zes weken bezwaar aantekenen tegen besluiten van het college van burgemeester en wethouders overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.
2. Het college van burgemeester en wethouders zendt de werknemer, die bezwaar maakt een ontvangstbevestiging en stelt het bezwaar in handen van de Personele Kamer van de in de gemeente ingestelde commissie bezwaarschriften.

Artikel 8:2. Beroepsprocedure
Tegen de beslissing op het bezwaarschrift staat voor de werknemer binnen 6 weken beroep open bij de sector bestuursrecht van de rechtbank en voor arbeidscontractanten binnen 60 dagen bij de kantonrechter. Deze rechtsgang wordt in het besluit meegedeeld.

Hoofdstuk 9. Slotbepalingen

Artikel 9:1. Hardheidsclausule
In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een werknemer, kan het college van burgemeester en wethouders van het statuut afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Artikel 9:2. Citeertitel
Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal Statuut gemeente Steenwijkerland".

Artikel 9:3. Wijzigingen in CAR - UWO
Bij wet of centraal overeengekomen wijzigingen in de rechtspositie (tot uitdrukking komend in de CAR - UWO) welke dienen te leiden tot tekstuele veranderingen in dit Sociaal Statuut, worden geacht deel uit te maken van dit Sociaal Statuut.

Artikel 9:4. Inwerkingtreding
1. Het Sociaal Statuut, vastgesteld op 6 december 2005, wordt ingetrokken.
2. Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 14 juni 2016.
3. Dit Sociaal Statuut zal om de vier jaar worden geëvalueerd, tenzij één van de partijen binnen het GO dit eerder wenst.

Bijlage 1. Inspraak bij een reorganisatie

Om draagvlak te creëren en weerstand te beperken is inspraak van werknemers bij een reorganisatie van groot belang. Werknemers hebben vaak veel kennis over hoe de organisatie functioneert en hoe dat verbeterd zou kunnen worden. De organisatie doet er verstandig aan deze kennis te gebruiken.

Inspraak vindt plaats op drie niveaus:
1. directe participatie van alle werknemers betrokken bij het proces van reorganisatie;
2. indirecte participatie door medezeggenschap van de ondernemingsraad;
3. overleg met vakbondsvertegenwoordigers.

Ad 1. Directe participatie van werknemers
Het is verstandig voor de kwaliteit en de acceptatie van een reorganisatie dat werknemers, vroegtijdig, op diverse manieren worden betrokken. De wijze waarop en de mate waarin deze betrokkenheid gestalte kan krijgen zijn uiteraard divers. Gedacht kan worden aan het mede laten beoordelen van een eerste conceptplan, het zitting nemen in projectteams die (een aspect van) de verandering voorbereiden. Verder kan via werkoverleggen en nieuwsbrieven informatie worden verstrekt. Dit alles om draagvlak te creëren en onrust, weerstand en onnodige speculaties te voorkomen.

Ad 2. Indirecte participatie via de ondernemingsraad
Volgens artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft de OR adviesrecht bij een reorganisatie. Gedurende het proces zal het onderwerp reorganisatie prominent op de agenda van de overlegvergadering tussen de OR en de WOR-bestuurder staan. In de overlegvergadering, wordt immers de algemene gang van zaken besproken, waarbij de WOR-bestuurder (gemeentesecretaris) mededelingen doet over besluiten die in voorbereiding zijn (artikel 24 WOR).

De werkgever zal de OR formeel om advies vragen op een zodanig tijdstip, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het besluit tot de reorganisatie (artikel 25, tweede lid WOR). Het concept-reorganisatieplan zal dus, voordat hierover in het bevoegde bestuursorgaan besloten wordt, voor advies aan de OR worden voorgelegd. De adviesaanvraag zal moeten voldoen aan de vormvoorschriften van de WOR (artikel 25, derde lid WOR): de beweegredenen voor het besluit, de te verwachten personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen moeten in de adviesaanvraag worden vermeld. Voordat de OR advies uitbrengt, moet ten minste eenmaal overleg worden gepleegd over het plan in de overlegvergadering (artikel 25, vierde lid WOR).

Het is overigens verstandig de OR al vanaf fase 1 van de reorganisatie intensief te betrekken bij het proces. In de eerste overlegvergadering waarbij het onderwerp reorganisatie aan bod komt, kunnen afspraken worden gemaakt over de manier waarop de OR bij het proces betrokken wordt. Eventueel kan daarbij een tijdpad worden afgesproken.

Als de werkgever een externe deskundige wil betrekken bij de reorganisatie, moet hij de OR advies vragen over het verstrekken en het formuleren van de adviesopdracht aan deze deskundige (artikel 25, eerste lid onder n, WOR).

De OR wordt zo spoedig mogelijk van het definitieve besluit van de werkgever in kennis gesteld (artikel 25, vijfde lid, WOR). Het advies van de OR is niet dwingend. Als de werkgever in zijn besluit het advies niet (geheel) volgt, zal hij dit echter wel schriftelijk moeten motiveren. Bovendien zal hij dan de uitvoering van het besluit een maand moeten opschorten (artikel 25, zesde lid, WOR). Tijdens deze opschortingstermijn kan de OR zich beraden over het instellen van een beroep bij de ondernemings-kamer van het gerechtshof in Amsterdam (artikel 26, WOR).

Als het besluit tot de organisatieverandering eenmaal is genomen, moet de werkgever de OR nog om advies vragen over de uitvoering van het besluit, tenzij de OR daar al eerder over is geconsulteerd (artikel 25, vijfde lid, WOR).

Ad 3. Overleg met vakbondsvertegenwoordigers
De derde vorm van inspraak verloopt via de vertegenwoordigers van de bonden, waar een deel van het personeel lid van is. Het overleg tussen werkgever en vakbonden vindt plaats in de commissie voor georganiseerd overleg (GO). Onderwerp van overleg zijn ‘alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd’ (artikel 12:2 CAR). Als de werkgever voornemens is de organisatie te veranderen, moet het GO daarvan op de hoogte worden gesteld (artikel 12:1:5, eerste lid Uitwerkingsovereenkomst (UWO). Er wordt vervolgens overleg gevoerd over de inspraak van de betrokken werknemers bij de organisatieverandering, de gevolgen voor de werkgelegenheid, de personele gevolgen en het personeelsbeleid bij de reorganisatie. Bij een reorganisatie met vergaande personele gevolgen kan dit overleg leiden tot overeenstemming over een sociaal plan.

Verschil/ overeenkomsten GO en OR
Het naast elkaar bestaan van de twee overlegorganen roept bij tijd en wijle vragen op over de taakverdeling tussen de twee organen. Het wordt over het algemeen niet wenselijk geacht om over dezelfde aspecten van organisatieverandering in beide organen intensief overleg te plegen. In z'n algemeenheid kan gezegd worden dat de OR adviezen geeft over het plan tot de reorganisatie, met als invalshoek de gevolgen voor (de werkzaamheden van) het personeel. Te denken valt aan de volgende onderwerpen:
- clustering van taken in de organisatiestructuur;
- wijziging van functies;
- de managementstructuur;
- etc.

In het GO daarentegen wordt niet zozeer gesproken over de voorstellen in het (concept) plan tot de reorganisatie, maar over de rechtspositionele aspecten van de organisatieverandering. Te denken valt aan de volgende onderwerpen:
- gevolgen voor de werkgelegenheid;
- de herplaatsingsprocedure;
- de samenstelling van de herplaatsingscommissie;
- gevolgen voor de rechtspositie (inclusief de arbeidsvoorwaarden) van betrokkenen;
- etc.

Taakverdeling GO en OR schematisch
Afhankelijk van de aard en de omvang van de reorganisatie kunnen onderstaande aspecten eventueel van toepassing zijn.

GO	OR
Vaststellen sociaal statuut	Voornemen tot reorganisatie
	Beoordelen of sprake is van een belangrijke reorganisatie, waardoor het sociaal statuut van toepassing wordt
Bespreken personele gevolgen van reorganisatie (voor definitief besluit), indien volgens de OR sprake is van een belangrijke reorganisatie	Schriftelijke eindrapportage van onderzoek naar reorganisatie (organisatierapport/organisatieverandering plan)
	Plan van aanpak en tijdsplanning
Vaststellen sociaal plan	Voornemen inschakelen extern advies
Samenstelling herplaatsingscommissie	Adviesaanvraag reorganisatie
Bij privatisering/taakoverheveling: rechtspositievergelijking	Functieboek
	Functievergelijking
	Procedure belangstellingsregistratie
	Plaatsingsplan

Bovenstaande duiding van de verschillen geeft helaas geen volledige helderheid in verschillen en overeenkomsten tussen GO en OR. Daarom verdient het de aanbeveling beide overlegorganen vroegtijdig te informeren en met hen te overleggen met welk orgaan het gesprek vooral gevoerd gaat worden.

Gedurende het proces van de reorganisatie is het aan te bevelen het tijdpad van het overleg met het GO en de OR goed op elkaar af te stemmen. Immers, de OR kan de gevolgen van de reorganisatie voor het personeel pas helemaal overzien als hij op de hoogte is van de definitieve afspraken over de rechtspositionele aspecten, waarover in het GO overeenstemming moet worden bereikt. Als deze overeenstemming is bereikt, kan de OR daarmee rekening houden in zijn advies over het concept-reorganisatieveranderingsplan.

Bijlage 2. Schematisch overzicht herplaatsing

